

УДК 339.13

**А. Фалович**

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Поряд з інвестиційним капіталом (основними фондами й оборотними коштами) одним із ключових факторів виробництва будь-якого виду товарів чи послуг є трудові ресурси. Науково-технічний прогрес з кожним днем все більше обумовлює ріст вимог до професійних, соціально-психологічних якостей і культурного рівня працівників. Важливою передумовою для повноцінного функціонування виробництва є ефективне управління трудовими ресурсами як особливий вид діяльності, пов'язаний з найманням працівників, їхнім навчанням, оцінкою та оплатою праці.

Управління персоналом є достатньо складним процесом, адже люди наділені інтелектом, здатністю мислити постійно розвивають між собою взаємовідносини, які часто впливають на продуктивність праці, виробництво, внутрішній клімат підприємства. Основними проблемами з якими стикаються при управлінні персоналом є підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності роботи працівників, збереження сприятливого клімату у колективі тощо. Але це здебільшого актуальні питання останнього десятиліття. В умовах трансформації ринкових відносин при управлінні персоналом на підприємствах з'являються нові проблеми, спричинені реорганізаціями, скороченнями до яких призводить стан сучасної економіки. Досягти ефективного управління персоналом в таких випадках стає значно складніше адже виникають певні непорозуміння при додаткових навантаженнях, розподілі обов'язків між працівниками, які залишилися в штаті після проведених змін. Особливо це спостерігається на підприємствах, які переживають перехід зі стадії стабілізації на стадію спаду. Тому, в сучасних умовах, постала гостра потреба у особливих фахівцях, які здатні об'єднати в собі навик та бажання виконувати додаткову роботу, брати на себе функції які не являються прямими обов'язками - тими, що зазначені в посадовій інструкції. Відповідно, за таких змін, персонал потребує вже абсолютно нового стилю відносин – орієнтованого на лідера-суперпрофесіонала, харизматичного, комунікабельного, досвідченого, завданням якого є активна участь у створенні найсприятливіших відносин між підлеглими, застосуванні таких методів та підходів, які б сприяли більш ефективній роботі. Проблему у забезпеченні такими кадрами підприємство може вирішувати самостійно: прийнявши на роботу вже досвідченого фахівця або вклавши вигідні інвестиції в навчання власного персоналу. Та для досягнення й утримання бажаного ефективного результату не варто забувати про постійну мотивацію таких кадрів. Для цього можна використовувати змішане стимулювання, компенсації, основну винагороду. Проте найцікавішим та найбільш вдалим може виявитись участь у прибутках та опціони - це особливий інструмент стимулювання, який нажалі можуть собі дозволити використовувати лише високоприбуткові підприємства.

Використання нових форм у процесі ефективного управління персоналом в сучасних кризових умовах дозволить оптимізувати витрати на утримання персоналу, підвищить ефективність працівників, а підприємство, в перспективі, зможе зайняти бажану конкурентну позицію на ринку.